

Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

Hairy Anshari,¹ H.Masjaya,² H.Jamal Amin³

Abstrak

Permasalahan yang dirumuskan dari penulisan ini adalah apakah komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur baik secara bersama-sama maupun parsial dan manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Hal ini sesuai dengan metode penelitian yang digunakan. Disamping itu, penggunaan kuesioner didasari pertimbangan, bahwa responden mempunyai tingkat pendidikan yang memadai untuk dapat mengisi kuesioner yang diajukan dan dalam penelitian ini data yang hendak dikumpulkan telah distandarisi. Sedangkan Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,446. Hal ini berarti variabel komunikasi organisasi dan budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 44,6 %, Sedangkan sisanya sebesar 55,4% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam model penelitian ini. Selanjutnya Dari perhitungan F hitung diperoleh nilai sebesar 30,995 sedangkan F tabel sebesar 3,9604 pada signifikan $\alpha = 0,05$ maka dapat di ketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini berarti H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independent (komunikasi organisasi dan budaya organisasi) terhadap variabel dependent (kinerja pegawai) pada Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya hasil perhitungan uji t dapat di ketahui nilai t hitung dari variabel komunikasi organisasi (X_1) adalah sebesar 3,429 dan t tabel sebesar 1,6649 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) yang berarti pengujian hipotesis H_0 di tolak dan H_a di terima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial dengan LOS (level of significance) $\alpha = 0,05$ terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, sedangkan untuk budaya organisasi (X_2) thitung sebesar 2,772 dan ttabel sebesar 1,6649 dengan LOS (level of significance) $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain t hitung $>$ t tabel berarti pengujian H_0 di tolak.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi

Pendahuluan

Pembangunan sebagai upaya perubahan yang direncanakan, proses perubahan menuju ke arah yang lebih baik dari apa yang dicapai sebelumnya.

¹Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fisip Unmul Samarinda

²Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fisip Unmul Samarinda

³Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fisip Unmul Samarinda

Perubahan tersebut termasuk didalamnya perubahan dalam cara berpikir, sistem nilai dan perubahan kinerja yang lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Nilai-nilai budaya organisasi yang dapat menjadikan birokrasi bersifat netral, proporsional dan profesional harus ditumbuh kembangkan menjadi suatu budaya organisasi yang akan membantu organisasi dinas-dinas tersebut menjadi efektif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Meskipun masalah ini memang merupakan sesuatu yang sangat sulit, tapi hal tersebut merupakan sesuatu yang sangat penting diperhatikan kalau pemerintah ingin berhasil dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Hal ini seperti dikemukakan oleh Kartasasmita (2001:34) bahwa : “Penataan organisasi dan fungsi-fungsinya yang sesungguhnya amat penting, tetapi lebih sulit untuk dilakukan adalah pembaharuan pada sisi nilai-nilai yang membentuk manusia birokrat”. Dengan demikian pembangunan budaya organisasi adalah lebih utama dibanding pembaharuan yang hanya bersifat struktural, karena dengan budaya organisasi menjadikan satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kompleksnya tuntutan masyarakat menuntut pemerintah untuk dapat meningkatkan proses kerja dalam memberikan perhatian dan pelayanan pada masyarakat luas, di sisi lain pemerintah perlu berupaya untuk meningkatkan komunikasi di dalam organisasi secara profesional yang bersandar pada tuntutan *good governance* sehingga pada gilirannya akan terwujud hubungan naturalisme positif antara pemerintah dalam hal ini Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan masyarakat.

Melalui organisasi manusia dapat mengkoordinasikan dan mengkomunikasikan sejumlah besar tindakan-tindakan serta organisasi mampu menciptakan alat-alat sosial yang ampuh dan dapat diandalkan. Organisasi mampu menggabungkan sumber daya yang dimiliki dengan didukung sumber-sumber daya lain di luar organisasi, yakni dengan terjalannya para pemimpin organisasi, kelompok pekerjaan atau tenaga ahli, mesin dan bahan mentah menjadi satu. Pada saat bersamaan organisasi secara terus menerus mengkaji sejauhmana telah berfungsi serta berusaha menyesuaikan diri sebagaimana tujuan yang diharapkan agar kinerja pegawai tercapai secara optimal.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas tentunya menyangkut atau dengan Sumber Daya Manusia sebagai penunjang utama dari kegiatan yang telah direncanakan atau yang telah dijalankan. Peran SDM sangat menentukan dari tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi. Beberapa permasalahan yang timbul seperti tersebut di atas selalu diupayakan untuk diminimalisir dari dukungan secara optimal dari SDM yang ada di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Dalam Yeremias T. Keban (2004 : 203) untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu melihat beberapa faktor penting sebagai berikut :

- a. Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur atau mengendaikan perbuatan tersebut.
- b. Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Aturan main menyangkut siapa yang harus menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam sistem penilaian kinerja sebenarnya diatur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan sistem penilaian kinerja.
- c. Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja. Apabila paradigma yang dianut masih berorientasi pada manajemen klasik, maka penilaian selalu bias kepada pengukuran tabiat atau karakter pihak yang dinilai, sehingga prestasi kerja pegawai yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan.
- d. Komitmen para pemimpin atau manajer organisasi publik terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja. Bila mereka selalu memberikan komitmen yang tinggi terhadap efektivitas penilaian kinerja, maka para penilai yang ada dibawah otoritasnya akan selalu berusaha melakukan penilaian secara tepat dan benar.

John Bernadin (2001:93) menyatakan ada enam dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas dalam organisasi.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan oleh pegawai dalam pelaksanaan kerja dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas.

Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.

5. Kemandirian.

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

6. Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

Kinerja merupakan bentuk penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai atau pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai. Beberapa faktor yang dinilai sebagai tingkat kinerja anggota meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja dan pemahaman anggota terhadap pekerjaan itu sendiri.

Komunikasi Organisasi

Menurut Romli (2011:2) bahwa “komunikasi organisasi pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi”. Komunikasi dapat juga terjadi di dalam organisasi, dalam kenyataan walaupun alat dan cara komunikasi dan teknologi informasi telah mengalami kemajuan pesat, tetapi komunikasi antar orang-orang di dalam sebuah organisasi tetap diperlukan serta memiliki peran penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan.

Komunikasi sangat penting bagi setiap orang, karena orang-orang pernah menghadapi situasi dengan komunikasi sebagai masalah pokok. Apakah komunikasi itu berlangsung antara orang dengan orang, bangsa dengan bangsa, dalam organisasi atau dalam kelompok kecil, kegagalan berkomunikasi sangat besar pengaruhnya; sangat sulit mencari satu aspek pekerjaan manajer atau pimpinan organisasi yang tidak berkaitan dengan komunikasi.

Gibson et. al terjemahan Adriani (2003:241) memberikan gambaran tentang arah komunikasi yang biasa terjadi di dalam suatu organisasi, adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi ke Bawah, komunikasi dapat mengalir dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat bawah organisasi; termasuk kebijakan manajemen, instruksi dan memo resmi.

2. Komunikasi ke Atas, komunikasi yang mengalir dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi dalam suatu organisasi; termasuk kotak saran, pertemuan kelompok dan prosedur mengemukakan keluhan-keluhan.
3. Komunikasi Horizontal, komunikasi yang mengalir antar fungsi dalam suatu organisasi; diperlukan untuk koordinasi dan integrasi fungsi-fungsi organisasi yang berbeda.
4. Komunikasi Diagonal, komunikasi yang memotong antar fungsi dan tingkat dalam suatu organisasi; penting bila anggota tidak bisa berkomunikasi melalui bentuk saluran atas - bawah dan horizontal.

Penjelasan di atas, akan memungkinkan untuk memahami lebih baik berbagai hambatan komunikasi yang efektif dalam organisasi, serta cara untuk mengatasi hambatan komunikasi. Pendapat tersebut menyiratkan bahwa arah komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mengubah perilaku anggota di dalam organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi secara optimal, serta pada hakekatnya komunikasi organisasi merupakan upaya manajer dalam mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada anggotanya atau orang lain yang menyangkut kegiatan organisasi. Dengan demikian komunikasi organisasi menjadi sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Budaya Organisasi

Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli. Menurut Schein (2009:27), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada.

Selanjutnya menurut Munandar (2006:262), budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi. Adapun menurut Robbins (2003:525), budaya organisasi "*A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*" dalam arti budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, dan sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku".

Analisis Data

Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu persamaan regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, dan koefisien korelasi serta determinasi parsial menurut R.K. Sembiring (1997:28) dalam buku Analisis Regresi, sebagai berikut :

1. Regresi linier berganda, dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1 : Komunikasi Organisasi

X_2 : Budaya Organisasi

e : ramalan error

Analisis dan Pembahasan

Analisis

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan disesuaikan dengan variabel-variabel yang diteliti, selanjutnya diolah dengan menggunakan paket program komputer statistik SPSS versi 20.0 for windows dengan metode regresi linear berganda. Bagian ini mengalisis pengaruh Komunikasi organisasi (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y), maka diperoleh hasil analisis seperti pada tabel 5.1. sebagai berikut :

Tabel 5.1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,6140 ^a	0,446	0,441	0,23560	2,028

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Komunikasi organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan angka-angka pada hasil perhitungan di atas dengan menggunakan SPSS 20.0 for windows, maka dapat diketahui pengaruh komunikasi organisasi dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur sebesar $R = 0,614$ dengan koefisien deteminasi sebesar 0,446 atau 44,6 %. Artinya variabel komunikasi organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dapat menerangkan perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 44,6 % sedangkan sisanya 55,4 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam model penelitian ini. Standar kesalahan estimasi sebesar 0,23560. Selanjutnya adapun Nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah sebesar 2,028.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dipakai untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain konstan. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas, yaitu Komunikasi organisasi (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang bervariasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sosial Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial atau sendiri, maka digunakan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh melalui perhitungan secara statistik dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Kriteria dalam pengambilan kesimpulan Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel dependennya dan sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Komunikasi organisasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,429 yang mana jika dibandingkan dengan t_{tabel} (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6649 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel Komunikasi organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya variabel Budaya organisasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,772 yang mana jika dibandingkan dengan t_{tabel} (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6649 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil perhitungan uji F melalui program SPSS versi 20.0, dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 30,995 dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,005. Hal ini dapat dibuktikan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya, karena secara statistik dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%) nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} = 30,995 > F_{tabel} = 3,1108$) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai $P = 0,000 < 0,05$.

Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi bukanlah analisis yang selalu mulus digunakan, namun ada beberapa masalah serius yang dihadapi dalam analisis regresi. Dalam penelitian ini asumsi klasik dimaksudkan untuk menguji apakah variabel yang digunakan dalam model regresi menghasilkan estimasi yang baik atau tidak bias, maka dapat dilakukan dengan pengujian Multikolinieritas, uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas dan uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan korelasi yang sempurna dari variabel bebas dalam model regresi. Menurut Sulaiman (2004:89) Multikolinearitas berarti ada hubungan "sempurna" (pasti) diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. maka penaksir koefisien regresi tidak dapat ditentukan kesalahan bakunya atau standar error tidak terhingga. Jadi, Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang "sempurna" atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dalam penelitian ini dengan menggunakan *tolerance and variance inflation factor* (VIF). Rule of thumb yang digunakan sebagai pedoman jika VIF dari suatu variabel melebihi 10, di mana hal ini terjadi ketika nilai R^2 melebihi 0,90 maka suatu variabel dikatakan berkorelasi sangat tinggi.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 diperoleh semua nilai $VIF < 10$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang di analisis.

Uji Autokorelasi

Masalah autokorelasi biasanya sering timbul pada data runtut waktu (time series). Penyebab utama timbulnya autokorelasi adalah kesalahan spesifikasi, misalnya terabaikannya suatu variabel penting atau bentuk fungsi yang tidak tepat. Guna untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dalam analisis model regresi linier berganda dalam penelitian ini, maka perlu dilaksanakan pengujian yaitu dengan uji Durbin – Watson (DW). Cara pengujian adalah dengan cara membandingkan nilai DW dari hasil yang dihitung melalui program SPSS 20,0 for windows dengan nilai kritis dari statistik.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi maka dilakukan pengujian Durbin-watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut (Pratisto, 2004:163) :

- a. Jika $DW > \text{batas atas (dU)}$ maka tidak ada autokorelasi
- b. Jika $DW < \text{batas bawah (dL)}$ maka terjadi autokorelasi
- c. Jika $dL < DW < dU$, tidak dapat diketahui terjadi autokorelasi atau tidak.

Uji Heteroskedastisitas

Ada beberapa cara yang bisa ditempuh untuk mengetahui ada tidaknya Heteroskedastisitas, antara lain menggunakan deteksi Heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada scatter plott, dimana jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk suatu pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi Heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu (Dajan, 2001). Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test terhadap masing-masing variabel.

Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel Budaya Organisasi dan variabel Komunikasi Organisasi sebagai variabel bebas yang diberi simbol X1 dan X2 dan Kinerja Pegawai sebagai variabel tidak bebas yang diberi simbol Y. Penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis variabel budaya organisasi dan variabel komunikasi organisasi yang diperkirakan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Rangkaian penelitian ini dilakukan dalam rangka penyelesaian studi pada program Pascasaraja. Budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara empirik telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Bagian Sosial sekretariat Daerah kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan hasil analisis yang menyatakan bahwa bahwa variabel komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa secara simultan variabel komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengaruh yang dijelaskan variabel komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja sebesar 44,6 %, sisanya 55,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam model penelitian ini. Variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain adalah oleh keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan sebagaimana yang dikemukakan oleh Gomes dalam Mangkunegara, (2005:9).

Berdasarkan perhitungan secara statistik dapat diketahui bahwa nilai a (konstanta) adalah sebesar : 1,642, nilai b1 adalah sebesar 0,438 sedangkan nilai b2 adalah sebesar 0,402 Sehingga diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 1,642 + 0,438 X_1 + 0,402 X_2$$

Dalam persamaan tersebut diatas nampak bahwa dari kedua variabel bebas kesemuanya mempunyai koefisien regresi yang selanjutnya dari nilai persamaan tersebut di atas, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen.

1. Nilai a sebesar 1,642 merupakan bilangan konstanta yang berarti menunjukkan rata-rata pengaruh dari variabel Komunikasi organisasi dan variabel Budaya organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) atau perkiraan nilai rata-rata Y. bila semua variabel independen constant (X_1 , dan $X_2 = 0$). Hal ini menunjukkan bila variabel ini tidak

dilakukan, maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar nilai konstanta tersebut atau bernilai (1,642).

2. Nilai koefisien $b_1 = 0,438$ yang berarti menunjukkan bilangan koefisien regresi variabel Komunikasi organisasi (X_1), artinya bila terjadi penambahan variabel Komunikasi organisasi (X_1) sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,438 dan variabel budaya organisasi bernilai tetap atau konstan.
3. Nilai Koefisien $b_2 = 0,402$ yang berarti menunjukkan bilangan koefisien regresi variabel Budaya organisasi (X_2), artinya bila terjadi penambahan variabel Budaya organisasi (X_2) sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,402 dan variabel variabel komunikasi organisasi bernilai tetap atau konstan.

Sesuai dengan hasil analisis yang telah diuraikan, mengemukakan bahwa secara simultan variabel Komunikasi organisasi dan Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F_{hitung} sebesar 30,995 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Selanjutnya terkait dari uraian di atas dapat dilihat dari Hasil koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini. Besarnya koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,614 yang berarti keeratan pengaruh antara kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timurdengan variabel Komunikasi organisasi dan Budaya organisasi sebesar 61,4%. Sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,446 yang berarti prestasi kerja pegawai ditentukan oleh variabel Komunikasi organisasi dan Budaya organisasi sebesar 44,6% dan selebihnya 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya secara parsial diperoleh hasil t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebas, sebagai berikut :

a. Variabel Komunikasi organisasi (X_1)

Variabel komunikasi organisasi, berdasarkan hasil perhitungan di peroleh nilai t_{hitung} sebesar $3,429 > 1,6649$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

b. Variabel Budaya organisasi (X_2)

Pada variabel Budaya organisasi, dari hasil perhitungan di peroleh nilai $2,772 > 1,6649$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Hal ini bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Dari kedua variabel bebas (independen) tersebut di atas, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat

Daerah dan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi merupakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Hasil penelitian menemukan bahwa Budaya organisasi dan komunikasi organisasi di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, mengindikasikan bahwa pimpinan telah memberikan tanggungjawab yang penuh dalam bekerja hal ini dapat dilihat dengan adanya kebebasan dalam bertindak dalam bekerja, kemudian responden setuju akan pernyataan yang menyatakan bahwa pimpinan telah menjalin komunikasi dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga sasaran tugas dan pencapaian target yang mengarahkan pegawai untuk menjadi lebih profesional.

Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa ditarik dari pembahasan diatas adalah fakta bahwa secara parsial budaya organisasi memberikan pengaruh sangat kecil dibandingkan dengan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Artinya bahwa budaya organisasi itu tidak terlalu dominan dalam mempengaruhi terhadap kinerja pegawai sehingga bukan menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Kemudian secara parsial komunikasi organisasi memberikan pengaruh paling besar dibandingkan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat dimaknai bahwa komunikasi organisasi sangat dominan dalam mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Adapun arah komunikasi organisasi yang memberikan pengaruh paling besar sampai terkecil secara berurutan terhadap kinerja pegawai adalah komunikasi ke bawah, komunikasi diagonal, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal. Arah komunikasi ke bawah pengaruhnya paling besar, artinya bahwa komunikasi ke bawah ini paling dominan pengaruhnya sehingga menjadikan prioritas dalam peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya secara simultan komunikasi organisasi dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hal ini mengandung makna bahwa komunikasi organisasi dan budaya organisasi cukup dominan dalam mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat variabel-variabel lain diluar komunikasi organisasi dan Budaya organisasi yang turut serta mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Dan yang terakhir dari kedua variabel bebas yang memberi pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah variabel komunikasi organisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai uji t_{hitung} terbesar.

Saran-saran

Berdasarkan hasil pembahasan dapat dijelaskan bahwa teori yang digunakan dalam menganalisis permasalahan di lapangan masih cukup aktual dan relevan, sehingga pada konteks ini adanya penguatan terhadap teori yang digunakan peneliti terutama komunikasi organisasi dengan memperhatikan arah komunikasi ke bawah. Oleh karena itu disarankan kepada peneliti lain untuk dapat mengembangkan teori ini dalam permasalahan dan obyek yang berbeda. Selanjutnya pola-pola komunikasi dari karakteristik Budaya organisasi pada Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, disarankan perlu ditingkatkan pelaksanaannya agar kinerja pegawai dapat tercapai dengan efektif dan efisien, misalnya adanya komunikasi secara lisan, komunikasi secara tertulis dan membuat laporan kegiatan terhadap atasan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Kemudian arah komunikasi ke bawah dalam komunikasi organisasi pada Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, disarankan untuk ditingkatkan pelaksanaannya agar kinerja pegawai dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Terakhir untuk membentuk budaya organisasi pada Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur disarankan agar dibuatkan kebijakan yang bersifat operasional menyangkut pola kerja yang bersifat inovatif, mempunyai integritas yang tinggi terhadap organisasi, jujur dan mempunyai kepedulian terhadap masyarakat dalam bentuk Standar Operasional Prosedur (SOP) sesuai dengan bidang dan tugasnya, sehingga dapat menjadikan pedoman bagi semua pegawai.

Daftar Pustaka

- Anonim, 2004, *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah*, Jakarta.
- Algifari, 2000, *Statistika Induktif : Untuk Ekonomi dan Bisnis*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Ananta, Aris, 1998, *Landasan Ekonometrika*, PT Gramedia, Jakarta
- Ardana, Mujiati, dan Sriathi, 2009, *Perilaku Keorganisasian*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, S., 2002, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Djarwanto, 2001, *Penelitian Dalam pendidikan*, Surabaya, Bina Ilmu.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Gujarati, Damodar, 1999, *Ekonometrika Dasar*, Terjemahan, Erlangga, Jakarta
- Hamzah, 2000, Analisis Kinerja Aparatur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai, Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

- Kartasasmita, Ginandjar. 2002. *Administrasi Pembangunan, Perkembangan Pemikiran dan Prakteknya di Indonesia*. Cetakan Pertama. Jakarta : LP3ES.
- Laras Tris Ambar Suksesi Edwardin (2006), Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pos Indonesia (Persero) Se Kota Semarang). Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Masmuh, Abdullah. 2008. *Komunikasi Organisasi, Dalam Perspektif Teori dan Praktek* Malang: UMM Press
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Grafindo.
- Santoso, Singgih, 2010, *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi SPSS*, Elex Media Komputerindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sentono, Prawira Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi 2. BPFE, Jogjakarta.
- Simamora, Hendry. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE, YKPN, Yogyakarta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi 2001, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Siti Djaitun, 2013, Pengaruh Faktor Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Sri Handayani (2001). "Pengaruh Komputer Mikro Terhadap Kinerja dan Kepuasan Akuntan Publik", Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Sugiyanto, 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J.J., 2000, *Statistik Teori dan Aplikasi*, edisi IX, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Sutrisno, 2010, *Dasar-Dasar Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Syarifah, 2012, Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur. Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Winardi, J. 2008, *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta : PT Raja